

ニートの状態にある若者の実態と支援策

ニート（Not in Education, Employment or Training）とは、就学、就労、職業訓練のいずれも行っていないことを意味する用語で、日本では、15～34歳までの非労働力人口のうち、通学しておらず、家事を行っていない「若年無業者」を指しています。

厚生労働省では、全国の若者支援の実績やノウハウのあるNPO 法人や株式会社に委託し、「地域若者サポートステーション」（愛称：サポステ）を実施しています。サポステでは、働くことに悩みを抱える15歳～49歳までの若者などに対し、キャリアコンサルタントなどによる専門的な相談、コミュニケーション訓練などによるステップアップ、協力企業への職場体験などにより、就労に向けた支援を行っています。

大阪府では、平成25（2013）年9月より、年齢や性別、障がいの有無にかかわらず、全ての求職者に対応し、就職活動に関するきめ細かな情報の提供や個別支援を行う「OSAKAしごとフィールド」を設置し、一人一人の就活ステージに合わせたサポートにより、一日も早い就職に向けた支援を実施しています。

職場におけるハラスメント

ハラスメントとは、他者に対する発言・行動等が本人の意図とは関係なく、他者を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えることを言います。特に職場で起こりやすいハラスメントとして、セクシュアルハラスメントとパワーハラスメントがあります。また、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い（いわゆるマタニティハラスメント）等も、重大な問題です。

■セクシュアルハラスメント

性的な嫌がらせのことを言い、男女雇用機会均等法及び厚生労働省の指針では「職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること」と定義され、同性に対するものや、性的指向・性自認に関するものも含まれます。（※35ページ「性的指向や性自認に関するハラスメント」参照）

形態

●対価型セクシュアルハラスメント

職場において労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで当該労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受けること

《典型例》

- ・性的な関係を要求したが拒否されたため、当該労働者を解雇すること
- ・出張中に上司が体に触れたが抵抗されたため、当該労働者を不利益な配置転換すること
- ・事業所内で、事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが抗議されたため、当該労働者を降格させること

●環境型セクシュアルハラスメント

職場において労働者の意に反する性的な言動が行われ、職場の環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること

《典型例》

- ・事業所内で上司が体に度々触れたため、当該労働者が苦痛に感じて就業意欲が低下していること
- ・同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、当該労働者が苦痛に感じて仕事が手につかないこと
- ・事務所にノードポスターを掲示しているため、当該労働者が苦痛に感じて業務に専念できないこと

■パワーハラスメント

労働施策総合推進法及び厚生労働省の指針では、「職場における優越的な関係を背景として、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）」と定義されています。また、パワハラにより心理的負荷を生じ、うつ病等の精神障がいを発症した場合も、業務上の疾病に該当し得るとされました。

形態

●身体的な攻撃

（例）暴行・傷害

●精神的な攻撃

（例）脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言

●人間関係からの切り離し

（例）隔離・仲間外し・無視

●過大な要求

（例）業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの要求

●過小な要求

（例）業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない

●個の侵害

（例）私的なことに過度に立ち入る

■いわゆる

マタニティハラスメント

職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者等の就業環境が害されることです。

形態

●制度等の利用への嫌がらせ型

- ・解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
（例）産前休業の取得を相談したところ、退職を勧められた
- ・制度等の利用の請求又は制度等の利用を阻害するもの
（例）育児休業の取得を相談したところ、男性であることを理由に拒否された
- ・制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの
（例）所定外労働の制限を請求していることを理由に、仕事をさせてもらえない

●状態（妊娠した、出産した、つわり等による労働能率の低下等）への嫌がらせ型

- ・解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの
- ・妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの
（例）妊娠を報告したところ、早めの退職を勧められたり、仕事を任せてもらえなくなった